

経済と経営 17-4 (1987. 3)

〈論 文〉

日本の賃金形態と賃金体系についての予備的考察

内 田 一 秀

I. はじめに

かつて氏原正治郎氏は、賃金用語の混乱について以下の様に指摘した。戦後、日本では実におびただしい賃金にかんする文献が書かれ、種々な論争が行われてきたが、日本の賃金理論なり賃金思想は、賃金用語の不統一が、原因ゆえに、一つの方向をむいた軌道のうえに乗っていないばかりか、不用意に使用した場合、とんでもない誤解が生じる惧れがあること。またこの混乱の原因として、(1) 日本で賃金問題が現実的な社会問題となってから日が浅いこと、(2) この様な伝統の存在しないところに、戦後、拙速に外来語や外国語の翻訳が輸入されたこと、(3) 賃金用語があまりにも政治的に使われてきたこと、の三つをあげている。そして、賃金についての学説や思想が成立するためには、少くとも一つの事実について、それが正確であろうがなかろうが、その事実を反映している一つの用語が社会的に認められていなければならない。すなわち一つの用語について、少くとも、それを使う人達のあいだでは、同じということは決してあり得ないが、少くとも類似したイメージが存在しなければならない。さもなくば、種々な学説上、思想上の論争も、結局水かけ論かスレチガイに終わってしまうと。¹⁾

この様な賃金用語の混乱は、その後かなり是正されてきたとはいえ、日本

の賃金形態、賃金体系に関しては、それが現状の賃金の「現象形態」の問題であることもあって、今でも多分に存在し、氏原氏の危惧が生じる可能性が大きいのが実情である。それゆえ本稿では、日本の賃金形態と賃金体系を分析するに際して必要と思われる若干の事項について、用語を明確に確認することに留意しつつ、これまでの諸見解の整理を試みることにする。

II. 賃金形態の意義

賃金形態に関する研究について、経営学的研究は古い伝統を持っている。たとえば「従来の賃金形態論は、おもに経営学者によって追求されてきた。個々の賃金形態の沿革、内容などが、細かに記されている。代表的な文献は、30 年近くも前に公刊されながら、いまなお第一級の地歩をしめている」²⁾と評された増地庸治郎氏の『賃金論』（千倉書房、1943 年）はその典型である。その後、古林喜楽氏の『賃金形態論』（森山書店、1953 年）は、「資本主義の経済的・経営的地盤の推移に伴って、賃金形態がどのような発展過程を辿ってきたか、資本主義経済が最高度に発展し資本主義経済の理性が極度に働か

1) 氏原正治郎、『日本の労使関係』、東京大学出版会、1968 年、115 頁～125 頁。

2) 小池和男、『賃金』、ダイヤモンド社、1966 年、37 頁。なお小池氏は、これらの経営学者の業績は、「数多くの賃金形態がなぜ生まれ、いかなる条件のもとに普及し、衰退していったか明らかにされていない」と批判している。同時に高く評価される増地氏の『賃金論』が、日本軍国主義の第二次大戦下の生産上の隘路を「速やかに解消せしめ、さらに進んでその発生を未然に防ぐ」ため、「労働者の心身を害することなしに、その労働効果を有効適切に発揮せしめること」が「残された殆んど唯一の生産増強策」であり、「賃金形態の適否が……生産増強問題の解決に対する最も重要な鍵の一であることは明白で」あり、その「賃金形態の統制は極めて難事で」、「もしその方法を誤るときは、生産増強の至上命令を具現することが不可能となる」から、その「研究がこの重大問題の解決」に寄与するために執筆されたという序文を持っていることも忘れてはならない。（増地庸治郎、『賃金論』、千倉書房、1943 年）

されている米国において、近代的な賃金形態がいかに典型的に形成されたか、これに対比して労働関係がいまだに近代化されていないわが国においては、いかに問題が歪曲されているか」³⁾ という問題を意識し、「賃金の諸形態の歴史的展開を包括的にかつダイナミックに探究された著作」⁴⁾ であった。

ところで賃金に関する従来のこのような経営学的研究は、もっぱら賃金の支払方式の問題、とりわけ業績給ないし能率給の諸形態の沿革とその具体的内容の詳細な検討、吟味といった問題領域に限られてきたのであるが、アメリカでは 1940 年以降、また日本でも 1960 年代後半以降、従来の賃金形態の研究よりはるかに広い問題領域を研究対象とする賃金管理論 (wage and salary administration) の研究が主流をなすに至り、これに関する文献が多数あらわれてくるようになってきた。これらの諸文献に特徴的なことは、職務分析の方法、職務評価による賃金等級の設定と企業内賃金構造の編成、同一賃金等級内における個人別賃金の決定の手段としての人事考課制度、昇給制度、基準賃金に対する付加的部分を構成する刺激給の諸形態とその管理運用、所定賃金以外の労務費として急速にその比重をたかめてきた付加給付の問題、集団能率給の転化形態としての利潤・成果配分方式、肥大化した管理職・専門職に対する賃金管理など、広範な問題領域にわたって、多様な「管理」の技術・手法がとりあげられるにいたっている。⁵⁾

以上のように狭い意味での賃金形態による「管理」は、急速にその位置を後退させたかにみえる。この賃金形態から賃金管理への転化は、どのような

3) 古林喜楽、『賃金形態論』、森山書店、1953 年、はしがき 1～2 頁。

4) 高橋 洸、「賃金管理の分析視角」、泉卓二編著、『賃金管理論』、日本評論社、1974 年、1 頁。なお、古林氏の前掲書については神代和欣氏の「日本人の書いた能率給についてのもっとも包括的な概説書であり、後半部分では日本の賃金の実態についての研究姿勢もうかがわせている」という評価もある。(神代和欣、「賃金体系」、労働問題文献研究会編、『文献研究日本の労働問題増補版』、総合労働研究所、1966 年 151 頁。)

5) 高橋 洸、同上論文、1～2 頁。

背景と条件の変化に、媒介されたものなのだろうか。⁶⁾ とりあえず、重視しなければならないのは、現代資本主義のもとでの賃金範疇そのものの変容と賃金をめぐる搾取形態の変化という条件であろう。

この点について、P, Boccare. らの“*Le Capitalisme Monopoliste*”は以下の様に指摘している。「今日では、賃金労働者が直接に受けとる賃金は、もはや、それだけでは労働力の価値に照応するものではない。じっさい、国家独占資本主義の諸条件のもとでは、一方では、(間接賃金とも呼ばれる)社会的給付と無償の共同的サービスの、他方では、物価騰貴、税制、あるいは強制貯蓄*によっておこなわれている控除を、考慮にいれなければならない。だから、搾取の総過程のなかでの直接賃金の決定的な役割—資本主義的生産関係は、労働力の売買を前提としている—と、間接賃金、共同的サービスおよび、いっさいの形態の控除の役割を、すべて同時に考慮に入れなければならない。

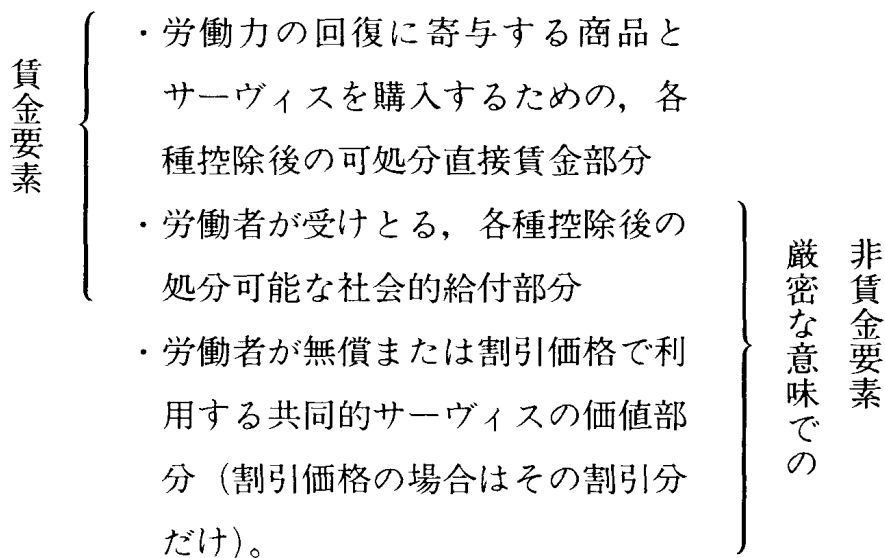
(※強制貯蓄とは、労働者が、たとえば将来住宅を得るために消費を抑制し、いやおうなしに大きな金額を「貯蓄」せざるをえないようにすることであり、この額は(銀行預金等をつうじて)独占に利用される。)」⁷⁾つまり国家独占資本主義下の労働力の価値は、(直接賃金+間接賃金+公共サービス)−(税金+強制貯蓄+物価上昇分)となる。そればかりか、「労働力の維持と回復に必要な諸要素の決定は、搾取の総過程の他の諸側面(雇用・労働時間・労働制度など)と結びつくことによって、搾取の核心にふれる。そして国家独占資本主義は、とりわけ労働力回復の諸条件を決定する社会的諸形態の発展によって特徴づけられる。このことは、社会的な〔価値〕移転と共同的施設についてばかりでなく、名目賃金、さらにこの賃金からなされる諸控除という、直接賃金の二つの側面についても妥当する。これらの社会的諸形態の発展は、

6) 詳細については、高橋 洸，同上論文，2～5 頁。

7) P, Boccare. etc., “*Le Capitalisme Monopoliste d' Etat*”, Éditions Sociales, 1971, 邦訳大島雄一，『国家独占資本主義』(上)，新日本出版社，1974 年，239～240 頁。

階級対立のますます広範となる性格と、この対立における国家の役割の増大とを少くとも部分的に説明している。今日では、二重の確認が必要である。

(1)労働力の維持と回復は、まずもって、また以前から、直接賃金によって、すなわち搾取の場で労働者が直接に受けとる賃金によってなされ、またそれは、労働者の受けとる社会的給付と、かれらが無償で利用する社会的共同的施設の使用によってもたされる。(2)直接的賃金の一部分は労働力の維持と回復に現実に役立っていない。じっさい、直接税と間接税、物価対策や多様な諸控除（諸使用料・通行税・消費者信用など）をつうじて、直接賃金のうちかなりの部分は、労働者の手を素通りするにすぎず、労働力の維持・回復に必要な諸商品・サービスの購入に使われることはない。この価値部分が賃金形態をとるのは幻想的なものにすぎない。なぜなら、それは、独占資本の蓄積の増大によりむけられるからである。このような二重の確認は、独占体と共謀し、独占体のために国家が果している役割を照らしだす⁸⁾のである。そして「可変資本の今日の構造は、つぎのように端的に図式化されうる。



」 9)

8) 同上, 279～280 頁。

9) 同上, 280 頁。なお直接賃金以外の部分をどのように評価するかをめぐって日本では「間接賃金」（今日では「間接賃金」は社会保障・保険・サービスを含む広い概念としてとらえられている）を中心に多くの議論がなされた。代表的文献としてとりあえ

なお賃金管理の立場からみれば、この事情は生産費の一部である総賃金コスト（総労務費）として、すなわち「使用者が労働者を雇用することによって生ずるいっさいの費用」である、いわゆる「労働費用」として意識される。

「労働費用」には、「直接賃金」のほか企業負担の付加給付（「間接賃金」）が含まれるが、付加給付の具体的内容について ILO の定義によって大別すると、(a)不就業給付（有給休暇、病休、休暇などに対する手当、離職一時金、失業保障給付）(b)法定福利費（厚生年金、労災補償、失業保険など）(c)特別一時金（わが国の賞与とは違う一時金的なもの）(d)従業員サービスのための費用（福祉厚生施設、等）に分けられ、職業訓練費なども含まれる事もある。

以上のように、現代資本主義のもとでは、労働力の価値を構成しながら労働力の価格、または「労働の価格」として表われていない付加給付的給付などのさまざまな集団的形態をとった副次的賃金の部分が、かなり比重を占めるまでになり、労働力の価値・価格の転化形態である「労働の価格」は、労働力の唯一の形態ではなくなるにいたっている。しかし依然として「労働の価格」としての賃金は、基礎賃率（賃金率）という用語があるように、労働力の基本的部分であって、「労働の価格」という範疇が止揚されてしまったわけではない。また後述する「賃金体系」についての議論も直接賃金の基本的部分である「基本給」の支払方式を中心に展開されているのである。たとえば「職務給」も基本的賃金形態の一つである時間賃金の一種であって、賃金

ず、同上書の外に、荒又重雄、『価値法則と賃労働』、恒星社厚生閣、1972 年、大木一訓、「今日の賃金分析の基礎視角」、『現代の労働組合運動、第 3 集、搾取の新しい形態と闘争の現段階』、大月書店、1972 年、高橋洸、「国家独占資本主義のもとでの賃金範疇に関する覚書」、坂寄俊雄・高木督夫編著、『現代日本の労働者』、日本評論社、1975 年、黒川俊雄、「いわゆる労働力再生産費の『社会化』について」、『経済』、新日本出版社、1973 年、9 月号、津田美穂子、「『社会的賃金』『間接賃金』の検討」、『経済学雑誌』（大阪市立大学）、第 79 卷 1 号、1978 年、等を挙げておく。

はいついかなるときでも、形態なしには現象しえない、賃金はかならずその形態をもっているのである。

ここで、この賃率（賃金率 wage rate）についてふれておく。賃率とは「一定の労働に対して支払われる賃金」¹⁰⁾ のことで、「一標準労働日の労働の給付に対して、時間単位または出来高（作業量）単位で、資本家から労働者に支払われる賃金額」¹¹⁾ である。労資間の交渉の結果、労働協約に定められる賃金額はすべて賃率であるが、この賃率を前提として、実際に労働した時間数なり作業量に応じて、労働者が支払われる総賃金は「賃金収入」（wage earning）であり、「賃金率（賃率一筆者）と賃金収入という言葉の区別が重要である。」¹²⁾ 同じ賃率であっても、個々の労働者の「賃金収入」は、たとえば残業の多寡によって異なる。原理的には賃率は銘柄ごとの労働市場における売り手（労働者）相互の競争、買い手（資本家）相互の競争、売り手買い手間の競争からなる「三面競争」の展開によって形成される労働力の市場価格＝市場賃率（going rate）であるが、それが単一あるいは単一の値に近い相場として形成されるためには、労働力市場の競争の不完全性が克服されること、とくに資本家の一方的裁量を規制しうる労働組合運動の発展が必要不可欠である。欧米諸国では、職業別組合の賃金政策として、熟練労働者である組合員に対して均一に適用される最低賃率の上位標準化の実現すなわち標準賃率（standard rate）の設定、それを守るための標準労働日と標準作業量の統制が行われた。半熟練・不熟練労働者を包括する産業別組合の場合は、雇用主との団体交渉によって、熟練段階に応じ職種別の最低賃率（いわゆる横断賃率）を決める方式がとられてきた。ところがわが国の企業別組合の団体交渉では、賃率ではなく従業員または組合員一人当たり平均賃金（いわゆる賃金ペー

10) 小池和男、『賃金』，ダイヤモンド社，1966年，32頁。

11) 高橋洸，「賃率」，『経済学辞典』，大月書店，1979年，669頁。

12) 小池和男，前掲書，32頁。

ス)を、額または率でどのくらい引き上げるかが争点になってきた。「春闘」の展開のなかで、この額または率を相場化してきたが、欧米のような賃率が社会的相場として明示される過程を欠いている。¹³⁾ わが国の「基本給」についていえば、賃金計算の基礎となっている点で、賃率の性質をそなえているが、後に「賃金体系」についての論議においても述べるように、労働者個人ごとに複合的に決定され、一本建の賃率であるとはいえない。

いずれにせよ「労働の価格」としての賃金は、労働力の価値の基本的な部分であって、重要な意義をもっているのであるが、問題は、「労働の価格」はどのような条件のもとで、どのような形態をとるのか、という点にある。「資本主義の発展とともに、企業経営の管理方式として、なぜ多様な賃金の派生的諸形態が生まれたり、発案されるのか、またそれらはどのような条件のもとで普及し、どのような搾取機能をはたしたのか現にはたしているのか、さらにまたどのような条件の変化によって姿を消し、新しい形態に席をゆずるにいたるのか——という視角からの賃金形態の研究が依然として、重要な意味をもっている」¹⁴⁾ のである。そればかりか、賃金形態の研究は、賃金管理論におけるいくつかの問題領域のなかでも、もっとも基本的かつ重要なもののひとつである。

ところで「賃金形態は搾取形態でもある」ことが留意されなければならない。その意味するところは、賃金そのものが、資本対賃労働の搾取関係を前提として形成される範疇であり、「賃率の平等を前提としたうえでの労働に応じた支払の仮象」¹⁵⁾ である「労働の価格」という現象形態をとらざるをえず、そのことが同時に「必要労働」と「剰余労働」という搾取関係を隠蔽し、そ

13) 高橋 洸, 前掲論文, 667~668 頁。

14) 高橋 洸, 「賃金管理論の分析視角」, 泉卓二編著, 『賃金管理論』, 日本評論社, 1974 年, 6 頁。

15) 荒又重雄, 『賃労働論の展開』, 御茶の水書房, 1978 年, 265 頁。

のうえで資本によって、剰余労働を増大させるために、労働の態様に応じて、労働強化を促進したり、労働者相互の競争をつよめるような賃金形態が開発され、搾取がつよめられ、またそれに抵抗する労働者の力量が増大すると、さらに新しい形態やより複雑な方法がとられるのである。したがって「どの産業にも共通する賃金形態とか、資本主義発展のどの段階にも共通する賃金形態とか、まして理想的な賃金形態などというものはあり得ない」¹⁶⁾のである。

「労働の価格」は、「時間賃金」と「出来高賃金」の二つの基本形態をもっていて、単位時間当りの賃率、単位出来高当りの賃率が規定されれば、賃金の大きさは労働の量に応じて決まる。単位労働当りの賃率＝「労働の価格」は、原理的には、 $\frac{\text{労働力の日価値}}{\text{労働日の平均的な長さ}}$ （＝時間賃率）または $\frac{\text{労働力の日価値}}{\text{平均的な出来高}}$ （＝出来高賃率）であり、分子は労働力商品の価値であり、分母は労働力の標準的な支出量（労働力の使用価値）である。このそれぞれの賃率に実労働時間または実出来高を掛けたものが、それぞれの場合の「賃金収入」となる。

「労働の価格」・賃金形態は決して自立的に規定されるものでなく、労働力の日価値と労働力の標準的な支出量によって規定され、両者の関係のなかで成立する。したがって近代的な賃金が形成されうる必要条件は、標準日賃率、それに対応する標準労働日、標準出来高という三つの要素が与えられることであるが、このことが実現されうるためには、労働力の販売者としての労働者が、その購買者たる資本家に対して、この三つの要素を交渉できるような主体的力量を確立していなければならなかった。つまり労働組合とその運動を欠くことができない。標準労働日の制定を求める闘争などの労働組合運動が台頭、発展して以来、賃金形態をめぐる労資の闘争は「労働力の価格」（標準日賃率）、とりわけ労働力の標準的支出量をめぐる労資のあい入れない利害の対立として発現してきた。そして以上のような賃金の基本形態を基礎に、

16) 高橋 洸，前掲論文，7 頁。

資本主義の発展に対応した各種の賃金形態が具体的に展開されてきたのである。¹⁷⁾

III. 日本の賃金形態と賃金体系

周知のように、わが国においては、賃金形態の問題が主として「賃金体系」という特有の用語をとおして論議されてきた。賃金形態は、前述のように「労働力の価値・価格」の転化形態である「労働の価格」としての賃金の現象形態であり、賃金はかならずその形態をもっている。そのことは、わが国の場合にも例外ではあり得ない。それなのに「何故日本では賃金形態の問題が『賃金体系』という窓をとおして、とりあつかわれてきたのか、あるいは、賃金形態の問題が日本特有の性格をもたされてきたのは何故か」¹⁸⁾ が問われなければならない。

そこでまず「賃金体系」について吟味してみる。「賃金体系」とは、とりあえず西欧のような超企業的な職種別ないし、熟練度別の賃率が存在しないという条件のもとでの、日本の賃金慣行であり、基本給を中心に、能率給、諸手当などのいくつかの労働者各自の支払い項目の組み立て方と、基本給の年齢、勤続、学歴、経験、能力、勤務成績など多要因によるその決定方式のこととされるが、それは「個別企業内における個別賃金の決定基準、および企業内賃金格差の複合体を総称する用語」¹⁹⁾ であると考えられる。「年功賃金」、

17) 賃金形態の具体的展開については、前記の経営学的研究の諸文献、Maurice Dobb, "Wage", 1946. (邦訳、氏原正治郎、『賃金論』, 新評論, 1975 年), また独占資本主義段階における展開については、高橋 洸, 「帝国主義段階における賃金」, 高橋 洸他編著, 『講座 現代賃金論 1－賃金の理論－』, 青木書店, 1970 年, などを参照。

18) 高橋 洸, 「賃金形態の特質と実態」, 舟橋尚道編, 『講座労働経済 2, 日本の賃金』, 日本評論社, 1967 年, 79 頁。

19) 高木督夫, 『日本資本主義と賃金問題』, 法政大学出版局, 1977 年, 265 頁。

「職務給」、「職能給」などと慣行的に使用される場合、この様な意味において言われる場合が多いのである。ところで「賃金体系」をめぐる論議は、非常に限定された範囲で論じられてきたことに留意しておく必要があると思われる。²⁰⁾ 第一の限定は、「賃金体系」の論議の中心である「年功賃金」の歴史的成立の時期が²¹⁾ 示す様に、「賃金体系」の問題は日本資本主義の独占段階の賃金形態の問題であるという点である。この点については、逆に資本主義の段階規定を明確にしないで論議するものが多い。第二の限定は、それが男子の大企業の社員、本工労働者の問題のみが取扱われてきているということである。わが国の労働市場は、重層的な差別構造を持っている。まずわが国の「大企業本工」の周辺には、低賃金の追加労働力として動員される臨時工、社外工、季節工、パート・タイマーなど景気の安全弁としての不安定就業者層が多数存在している。「賃金体系」の論議は、これらの労働者層の賃金を論じることはほとんどない。さらに欧米では企業内分業として編成されている工程が、下請関係＝支配・従属の独自の社会的分業のもとに編成され、そこには単に、企業別賃金格差が存在するばかりか、大企業の原価のなかに、原材料費、外注加工費、商品仕入原価などの形に変わった下請中小企業の賃金が

20) この「賃金体系」の限定された範囲の論議には、さしあたり大木一訓氏（前掲論文）や、山本潔氏（『日本の賃金・労働時間』、東京大学出版会、1982年）の批判を参照されたい。さらに限定性を批判した上で、「現代の労働運動が社会運動としてどのような賃金思想を形成しなければならないか」を考える前提として、「労働市場における労働力商品販売者としての労働者をどのような主体として把握するか」という視角から、日本の労働者の賃金思想・賃金意識を明らかにしようとした光岡博美氏の論稿も注目される。（「初期労働者の賃金意識（上）（下）」、『賃金と社会保障』、No. 898・899、労働旬報社、1984年、9月上旬号、10月上旬号、「第一次大戦後の賃金問題」、『経済学論集』（駒沢大学）第17巻第2号、1985年）

21) 「年功賃金」成立の時期については、諸説があるが、第一次大戦後、重工業大経営で「定期昇給制」として成立したと考えることができる。詳細は、兵藤釗、『日本における労資関係の展開』、東大出版会、1971年、442～471頁。参照。

包含されているという関係がみられる。それゆえ個別の大企業が「下請単価をいかに決定し、また資本家団体が最賃制など中小企業にかかわる政策をどのように行うかは、実は賃金管理の重要な柱」²²⁾でもある。しかし、このような下請中小企業の労働者は数では多数であるにもかかわらず、「賃金体系」の論議から除外されてきた。男子の大企業社員・本工の労働者構成に占める割合はかなり小さいのであるが、それは逆に男子の大企業社員・本工の「賃金体系」が実は他の諸階層の労働者の賃金と密接な関係を持っていることでもある。このことが軽視されてきたことが確認されねばならない。

第三の限定は、「賃金体系」の論議が、前述した賃金範疇の変化とはうらはらに、「基本給」部分の「支払方式」「賃金構造」の問題を中心に行われてきたことである。この点「基本給」が「賃金体系」で占める位置を考えれば、当然の事ではあるが、一定の留意が必要であろう。

ところで、「賃金体系」は、当初具体的には「年功賃金」と「職務給」の関係をめぐって論議されてきたのであるが、そのなかで「賃金率（賃率一筆者）の上がり方」と「賃金率のきめ方」または「賃金構造」と「賃金支払方式」の二つの概念の区別と関連が重要であることが、明らかになってきた。両者の区別について、小池和男氏は、「年功賃金」の把握の仕方について、「賃金率の上がり方ときめ方が混同され、区別されていない」²³⁾と指摘し、高橋洸氏も、「『年功賃金』は日本の賃金構造を構成する大企業の職員、男子常用労働者の『賃金構造』という意味で使われる場合と、その分野の『賃金体系』ないし『賃金支払方法』という意味で使われる場合とがある。前者と後者を区別し、その相互の意味関連をきちんとつけておくことはきわめて重大な理論問題である。これを欠いているため、しばしば無数の俗流理論が再生産されている。たとえば『職務給』を無媒介に『年功序列給』の対立物として受け

22) 下山房雄編著、『現代日本企業と賃金管理』、労働旬報社、3頁。

23) 小池和男、前掲書、123頁。

とめて、二者択一的に問題を提起して、『賃金形態』それ自体が自己運動するかのような理論を展開したり、企業の数だけある『賃金体系』（同一産業の類似した規模の企業をとっても細部の賃金形態・賃金体系は決して同一でない）と賃金率としての『横断賃率』を同次元でとらえている傾向などがそれぞれある」²⁴⁾と指摘している。

また両者の関連についても高橋洸氏は、「賃金支払方法それ自体が賃金の水準と構造を決定するのではない。生活水準、労働市場の条件、団体交渉のインパクトといったものによって決定される賃金水準とその構造に、賃金支払方法は依拠せざるをえないという性格をもっているのである。一般的にいい方をすれば、賃金形態がまず先にあって賃金率があたえられるのではなく、賃金率があたえられてそれにみあう賃金形態が形成されるのである。このことは最近の初任給の動向を想起すれば、一目瞭然である。労働組合が問題としているのは、まさに『賃金構造』の一環としての『年功賃金』であり、同時にそうした『賃金構造』に一定の影響を与え、また与えようとしている『賃金支払方法』としての『定期昇給制度』であり『職務給』なのである。」²⁵⁾と指摘している。つまり「賃金率の上がり方」あるいは「賃金構造」が、「賃金率のきめ方」あるいは「賃金支払方法」に対して主導的であるということである。

さらに両者が密接不可分の関係にあること、もっと端的に言えば両者が結合して「賃金体系」ができあがっていることが重視されなければならない。その理由として、高木督夫氏は以下の二つの点をあげている。第一に、「賃金構造」に一定の影響を与えまた与えようとしている「賃金支払方法」といわれる両者の関係をより重視すべきであるからだということ。すなわち「賃金

24) 高橋洸、「概念規定への若干の疑問」、『社会政策学会年報、第11集、労働時間と職務給』、御茶の水書房、1964年、164頁。

25) 同上、165頁。

支払方法」でもっとも重要なのは、賃金のきめ方を年齢で行うか、職務で行うかといった管理技術的問題ではなく、労資の対抗関係のもとで、いずれの側が有利に主導権を握って賃金を決定できるかということであり、それをもたらすのに資本にとってきわめて有利な「賃金支払方法」が結びついているし、労働者側の要求する「賃金構造」にはそれに対応した「賃金支払方法」が結びついているのであること。第二は、「賃金体系」が成立してきた歴史的過程である。すなわち、「賃金体系」を後述するような独占資本主義段階の「昇進制度的労働関係」の賃金的側面と考えるべきであり、「昇進制度的労働関係」のもとでは、労働市場の企業別・階層別分断が進行し、企業ごとの賃金決定の独自性が強まる傾向が増大する一方、独占的大企業の基幹労働者を中心に勤続が長期化、企業内労働者各層間の賃率の格差構造が拡大し、この「賃金構造」に対応するには、たんなる時間賃金・出来高賃金では不十分であって、賃金形態は「賃金構造」に応じた「賃金支払方法」が必要になるとしている。²⁶⁾以上の二つの事情が、「賃金構造」と「賃金支払方法」の統一物として「賃金体系」が考えられる理由であり、「賃金体系」を、狭い意味の賃金形態、賃金支払制度、賃金支払方法のいずれかのひとつの側面からのみとらえようとすると、その企業内的性格や「賃金構造」とのその不可分な関係が不明確になるのである。

次に「昇進制度的労働関係」の賃金的側面として「賃金体系」を把握するためには「昇進制度」そのものについて検討しておかなければならないだろう。「昇進制度」は一般に、独占段階における技術進歩によって、旧来の職種が職務に分解するもとで、独占的大企業を中心に、不熟練労働力以外の労働力が、企業内経験＝勤続年数に応じて、やさしい職務から順次むずかしい職務を経験させられ、それをつうじて新しい熟練を修得し、したがってまた地位も上昇してゆくというシステム、すなわちいわゆる「内部労働市場」とも

26) 高木督夫、前掲書、267～270 頁。

いわれる企業内熟練労働力供給の特殊なシステムとされるものである。技術進歩、それによる労働の細分化・熟練の解体によるものとする、このような「昇進制度」の成立・展開については、理論的・実証研究が内外をとわず枚挙にいとまがない程である。しかしここでは「賃金体系」との関連で「昇進制度」を検討するのであるから、またわが国では「年功賃金」をめぐる論議のなかで「昇進制度」がとりあげられてきた経緯もあるので、これに手がかりを求めてみよう。

「年功賃金」についての諸説について、小越洋之助氏は、「年功賃金」を構成する制度が初任給と定期昇給、人事考課査定からなり、賃金決定基準が年齢、勤続年数、企業貢献度（成績査定）にあり、これは「年功賃金」の内的構成要因が、生活費、技能熟練、労資関係、低賃金であることを裏付けていて、諸説は単純化すれば、「年功賃金」の示すこの四つの指標のうち、(1)技能熟練説、(2)生活費説、(3)労資関係説(労務管理賃金説)、(4)低賃金説の何れか一つないし複数指標の組み合わせで成立しているとしている。そして氏は(1)の技能熟練説を継承しながら、「年功賃金」が日本特殊なものであり、「日本的熟練」がその成立要因であるという「伝統的見解」を鋭く批判して独占段階の昇進制度の成立の下でのその一般性を主張する、「年功賃金」=技能熟練説の「折中型」であると小池和男氏の理論を位置づけ、その影響力が大きいことを指摘した。²⁷⁾ また深見謙介氏も、「年功賃金」の有力な説として、「年功制の独占段階一般説」が、小池和男、神代和欣、隅谷三喜男の各氏によって以下のように提起されたとしている。すなわち「独占段階においては、旧来の熟練が分解して一定の技能序列をもった新たな職務群が形成され、こうした『内部労働市場』において昇進とともに賃金が上昇するという一般的傾向をもつという説である。したがって、年功制は国際的性格をもつものであり、

27) 小越洋之助、『職務昇進と賃金体系』—小池和男氏の所説の検討—、『国学院経済学』、第29巻1・2号、1981年11月。

日本の年功制の独自性は量的差異に還元できるとする。この議論は、結果として賃金の上がり方を年功制の特質とみている」²⁸⁾と。さらに小池和男氏自身は、「年功賃金」をめぐる諸説を三つに分けている。²⁹⁾まず第一は、多数の通説ともいうべきもので、「年功賃金」を、「賃金率が(一)勤続年数が年齢によって直接規定されており(年齢給、勤務給あるいは定期昇給という形で)、そのため、賃金率が企業によって異なり、(二)賃金率の趨勢が勤続年齢によって対応しており、(三)それは必ずしも職務の上下や年数と一致せず、(四)しかもその上下の中は先進資本主義国のそれに比し遙かに大きい」ものとし、その「年功賃金」の重要根拠を「極端な低賃金水準」に求める点で共通している諸説であるとしている。この諸説として、永野順造、『賃金の話』(1960年、東洋経済)、舟橋尚道、『日本の賃金形態』(1957年、大月書店)、藤本武、『賃金と労働時間』(1959年、ミネルヴァ書房)、黒川俊雄、『日本の低賃金構造』(1963年、大月書店)、小島健司、『賃金形態』(1958年、東洋経済)の各氏などを挙げている。第二は、「日本的熟練」を成立要因として強調するもので、「日本の職種内賃金構造は、(一)年齢や勤続年数によって、直接規定されていることが多く、従って企業によって異なり、(二)年齢や勤続年数にほぼ対応し、(三)その上下の格差は甚だ大きいけれども、(四)職務の高低とはほぼ対応している」という説で、これには、大河内一男、『貧乏物語』(1959年、文芸春秋社)、西村豁通・吉村励、『日本の賃金問題』(1960年、ミネルヴァ書房)、津田眞澄、『労働問題と労務管理』(1959年、ミネルヴァ書房)の各氏などが含まれるとしている。第三は、以上の二説が職種内賃金構造の日本の特殊構造型を強調しているのに対して、日本の特殊性をあまり主張しないもので、梅村又治氏

28) 深見謙介、「中高年労働者の賃金問題」、深見謙介・高木督夫・木元進一郎編著、『現代中高年問題と労働組合』、労働旬報社、1980年、87頁。

29) 小池和男、「企業内賃金構造」、労働問題文献研究会編、『文献研究日本の労働問題増補版』、総合労働研究所、1971年、132～140頁。

を嚆矢として、小池氏自身もこれに含まれるとしている。

このように評価される小池氏の「昇進制度」に関する理論についてみてゆくことにする。氏は、丹念な資料の検討による実証を最も重視され、以下のように述べている。独占段階に支配的な資本の蓄積様式が生み出した生産力の特徴は大量生産方式であり、そこにおける労働力の性質は、従来の手工的万能的熟練工の広汎な作業範囲が細分化されて、作業の段取りも規格される。ここで成立する労働力は「半熟工 (semi-skilled)」とよばれ、基幹的地位を占める。「細分化された作業範囲は職務 (job)」とよばれ、職種の職務への細分化（トレードからジョブへ）が進行する。カンやコツを要する手工的万能的熟練が不要になったため、従来の徒弟制度がしだいに用いられなくなり、「最もやさしい職務にまず配置し、機械の構造や操作を身につけながら、しだいによりむずかしい、しかも前の職務と技術的にも関連の深い職務へと『昇進』させながら、養成していく」「内部昇制 (job promotion)」がとられるようになる。この企業内養成された労働力は、上位の職務を遂行する労働力にするまでかなりの養成期間が費されており、簡単に代りを見つけることはむずかしいので、企業は簡単には解雇しないだろう。他方、労働者にとっても、かれの熟練を同様に評価してくれる他企業を見出すことはむずかしく、長期雇用が一般化する。独占的大企業の労働力の性質を規定するのは、以上のような「職務と昇進の範囲」と考えられ、「同じ昇進の範囲に属する労働力は、一時点をとれば遂行する職務が異なる。しかしその職業的生涯をとれば結局ほぼ同じ一群の職務をこなすことになり、労働力の性質はほぼ同一となる。同じく未経験工として入社し、経験をつみながらしだいにより上位の職務に進む」ということになる。それゆえ「この同一昇進ルートに属する職務群を、独占段階における職種」と、また「職業的生涯の似た職種を職種群」と規定している。³⁰⁾

この小池氏の「昇進制度」についての理論には、小越洋之助氏の以下のような批判がある。すなわち、確かに独占段階では、基幹労働力の企業内封鎖

が行われ、「昇進制度」が成立し、それが独立資本主義段階の各国で一般化するという傾向は事実であるが、「昇進制度」のもとでの熟練の性格について、「独占的大企業の生産過程を特徴づける機械体系や労働力の質に企業間の共通性がないとは必ずしも断定できない」し、「独占的大企業間における機械体系が規格化、標準化、単純化する可能性は強く、従って独占資本が需要する労働力の有形的属性も企業間に共通性があり」、「大企業相互間では技能・熟練における相互互換は可能である」。また「労働市場の『需要独占』、企業別分断、『内部労働市場』の強化は、これを規定するばあい、労資関係要因、独占資本の労務管理の意味を第一義的にすべき」³¹⁾ であると。

いずれにせよ、技術進歩・労働細分化・熟練分解の進行を基軸に「昇進制度」をもたらす傾向を指摘する説は、独占段階の企業内労働関係をめぐる種々の事情（熟練・地位・賃金と勤続との対応関係、労働市場の企業別分断、企業内賃金決定や企業別労働組合等）に示される企業内労資関係の相対的独自性

30) 小池和男、『賃金』、ダイヤモンド社、1966年、70～76頁。小池氏の「昇進制度」に関する理論は、その後の著書『職場の労働組合と参加』（東洋経済新報社、1977年）において若干変更されたが、その基本的理論は、前掲書に集約されている。

31) 小越洋之助、前掲論文、116～118頁。同様の批判は、田中隆雄氏（「わが国独占資本主義段階における賃金形態の特徴—年功賃金と職務給の統一的把握のために—」、『経営論集』（明治大学）、第19巻1・2・3号、1972年3月）にもみられる。また小池氏の、欧米では労務者は非年功的だが職員は年功的で、欧米にはない労務者の年功化＝「ホワイトカラー化」が日本の特質であるが、欧米でも労務者の年功化のきざしが見られ、そうした職員も増大する傾向があることを理由に、年功的な日本の労「使」関係は欧米より先進的であり、職員の年功制は欧米でも一般的であるとする（小池和男、『日本の熟練』、有斐閣、1981年）、年功制の一般性を主張する最近の説に対しても、わが国とECの職員の年功制（内部昇進制度を含む）の異同を比較検討し、その差異を主張する海野恵美子氏（「年功賃金・終身雇用の日欧比較—男子職員を対象に—」、黒川俊雄編、『現代労働の支配と変革』、労働旬報社、1984年）の批判もあることを紹介しておく。

の強化等)を包括した「昇進制度的労働関係」を十分に説明するものではない。前述のような「昇進制度」は、「昇進制度的労働関係」を説明するためのいわば必要条件であるが十分条件ではないだろう。「昇進制度的労働関係」の成立を明らかにするためには、「昇進制度」の成立要因とは別の系列の、労働市場の企業別分断をもたらす、すぐれて独占資本主義的な要因が検討されるべきだろう。この点について高木督夫氏は以下のように述べている。

すなわちその第一のものは、技術進歩・労働の細分化がもたらした労働市場の企業別分断可能性を現実に変化する要因である。つまり労働移動費用(労働移動にともなう労働者の損失)の増大で、その集中的表現は勤続別賃金格差の一定以上の拡大である。この勤続別賃金を説明する要件は、前記の「昇進制度」の存在と、企業規模別賃金格差である。独占資本主義下の大企業は独占的超過利潤を獲得し、相対的により多く支払いうる条件を持っているが、他方独占的大企業は企業規模の巨大さを反映した労働者の集積・集中も進行していて、その組織力も強大化し、しかも資本の有機的構成が相対的に高く、ストライキによる損失はきわめて大きい。この事情は、中小・零細企業になる程逆の関係になる。それゆえ独占的大企業がその従業員労働者に中小企業に比べてより多くの賃金を支払うという事態が生ずるのも当然であろう。さらに独占の中小資本の支配収奪によって規模間の支払い能力の差が拡大するとか、熟練の分解によって生ずる過剰人口の不熟練労働者層を通じての賃金引下げが、中小・零細企業にとくに強く働くとかの事情等も加わる。このように企業規模別賃金格差はまさに独占資本主義の問題といえる。

第二のものは、独占資本主義の労務政策である。このことは、労資の対抗関係のもとで搾取強化に抵抗する労働者階級を抑圧することによって「昇進制度的労働関係」が成立するということでもある。その内容は、次のようなものである。「昇進制度」をもたらす技術進歩は、労働の細分化と同時に、単純化・不熟練化をもたらす。それゆえ、他の条件を考慮しなければ、個々の職務の熟練修得期間が短縮されるのみならず、その集合体である職務の熟練

修得期間も短縮される可能性があるはずであるし、そのかぎりで賃金と勤続との対応関係は稀薄化するはずである。しかし熟練職種で以上のことと逆の現象が一般に生ずるのは、昇進の統制が熟練修得期間を延長せしめる機能を果しているからである。(前述の勤続別賃金格差拡大化の要因も作用する。) 独占資本は、なぜ比較的短期間に集中的な技術教育を施して職種内全職務をカバーする熟練労働者を養成せず、昇進統制を加え、特定職務の熟練修得に技術的に必要な期間をはかるにこえる期間、同一職務に労働者を滞留させ、昇進をおくらせ、結果的に熟練修得期間を長期化させるのであろうか。この最大の理由は、その方がコストが安いからである。第一に、不熟練職務に熟練労働者を従事させることは、冗費であり、これに不熟練労働者をつけた方がコストが安い。第二に、独占段階における急激な新技術の導入は、一方で労働の細分化・熟練の解体をもたらし、「昇進制度」の基礎になるが、他方で従来よりはるかに膨大な固定資本の投下を必要とし、長期固定投下資本の安定的回収をめざす、独占資本の長期的・安定的経営計画および労務政策、したがって長期的・安定的な労働力の確保を要請する。このことが結局コストを安くすることになる。第三に、労働者を企業内に掌握することによって、労働者の階級的連帯とそれに結びつく闘争力を弱体化させ、長期的な企業内労資協調体制をつくり上げることが可能であり、コスト安につながる。この企業内労資協調体制の形成は、コスト安につながるだけでなく、独占資本主義体制自体の維持・安定化の機能も果すのであると。³²⁾

以上のように、「昇進制度的労働関係」は、労資の対抗関係のもとでの独占資本の労務政策の優位性の産物としてとらえることができるが、労働者が独占資本の「合理化」と企業内掌握政策に抵抗し、それに成功すれば、様相は大きく違ってくる。すなわち労資の力関係によって、その表われ方は相違する。この事情と前述の勤続別賃金格差の要因の可変的性格が、各独占資本主

32) 高木督夫，前掲書，277～282 頁。

義諸国における「昇進制度的労働関係」の表われ方の大きな差異の理由である。つまり、「昇進制度的労働関係」は、独占資本主義国に共通の現象であっても、西欧においては伝統的な横断的労働組合の抵抗力の強さと、勤続別賃金格差の小ささが原因となって、わが国のような典型的な「昇進制度的労働関係」を示さない。逆にいえば、「昇進制度的労働関係」の日本的特質が、その賃金的側面としての「賃金体系」を説明することになる。

また「賃金体系」を「昇進制度的労働関係」の賃金的側面としてとらえることによって、たとえば、「年功賃金」と「職務給」の関係についても、かの「年功賃金」と「職務給」とを対立物としてとらえ、「年功賃金」の「近代化」を主張する俗論に対しても有効な反駁が出来るのである。すなわち、『職務給』は『年功賃金』の対立物としてしばしば受けとめられてきたが、現実の賃金管理のなかで、導入されている職務給は『年功賃金』をくつがえすようなものでなく、あきらかに両者は癒着している。日本の賃金管理の方向は、『職務給』か『年功賃金』かという二者択一の問題でもなければ、また両者の矛盾それ自体でもない。それは年功的基本給・昇給制度を職務給的に再編成するか(範囲職務給)、年功的基本給と並列させながら職務給を導入し拡大してゆくか(単一職務給)、いずれかの方法によって『年功賃金』をつらぬいてゆくことである。……『職務給』は『職務評価』を媒介にしたかぎりの仕事に応じた賃金であり、決してそれだけが仕事に応じた賃金ではない。また『職務給』も、企業内で職務の昇進というかたちで労働力の供給が確保される以上、勤続年数に応じて上昇する。『年功賃金』だけが勤続年数に応ずる賃金ではない。さらに『年功賃金』が全然職務に対応していないかといえ、決してそうではない。……日本の『年功的職務秩序』とは、独占企業内部に形成される『職務内部の昇進制』の日本的類型にほかならなかった³³⁾のである。賃金のきめ方は「職務給」であっても、賃金の上り方(賃金構造)は「年

33) 高橋 洸、『増補－日本の労資関係の研究』、未来社、1972年、133頁。

功賃金」であるという事である。このように各種「賃金体系」を独占段階の賃金として統一的にとらえ、かつその日本的特質を明らかにする事が必要であろう。

以上、「賃金体系」の概念についてみてきたが、これを踏まえて、最後に何故日本では「賃金形態」が主として「賃金体系」問題として論議されてきたのか確認しておきたい。この点について古林喜楽氏は以下のように指摘している。資本主義社会の初期においては、労働と賃金は現象的にも、給付と反対給付という関係に立っていなかった。労働の対価としての賃金、即ち賃金の現象形態さえもが形成されるに至っていなかった。近代的な賃金形態が生成するのには、労働組合によって労働力の無法な濫奪および労働時間の制限がなされ、一方で賃金水準が高められ、賃金が労働力の価値に接近し、賃金が労働の対価としての現象形態をととのえることを前提とする。ところがわが国では、労働組合が弾圧され、その規制力が存在せず、標準労働日制が確立されず、賃金が労働力の価値に接近せしめられなかった。このような労働組合の状態は、「根本的には封建遺制を多分に残したわが国資本主義の特殊性に因る」のであり、その封建遺制の残存は、一方で「農家が高率物納地代を背負わされて生活に困窮し、農村から労働力が、独立家計をまかなう資本主義的賃金を求めてでなく、生計補充的な所謂封建的低賃銀を求めて放出されてくることとなった」ので、そのため一般的にわが国においては、賃金が労働力の価値に接近することすらできず、「近代的賃銀形態の問題の生成する前提条件」である「労働の対価としての賃銀の現象形態さえもが、十分に形成されるに至らなかった」のである。このようなわが国の賃金の基礎的条件の特異性によって、「賃銀体系の問題は、わが国における特有な賃銀形態の問題なのであって、近代的な賃銀形態の問題が成育し得ない事情が、賃銀体系の問題を生ぜしめているのである。巷間一般に取り扱われているように、賃銀形態の問題と賃銀体系の問題とは並行される性質の問題ではない」。「典型的な資本主義的賃銀は、労働力を標準的に日々再生産するに足るだけのもので

あるべき筈であり、従って独立家計をまかなうに足るだけのものなのである。従って賃銀のなかにもともと家族の扶養費も含まれている性質のものである。賃銀がこれだけのものに達しておれば、或いは少くともこれだけのものに接近しておれば、種々な名目のもとに賃銀を補わざるを得ない必要は存しないわけであって、従って賃銀は base rate 一本の極めて簡単な構成のものになり、base rate を基準にして形成される各種の能率給の形態や、base rate のそれぞれの相互の関係というような近代的な賃銀形態が専ら課題となるに至るのである。これ先進資本主義諸国において賃銀体系の問題が存しない所似である」。わが国の賃金は、前述のように、このような典型的な資本主義的賃金にまで発展せず、生計補充的な發育不全の賃金にとどまった。「そこで戦前においては、このような低賃金を少しでも補うために、種々様々な名目が利用せられ各種の手当その他の種々な名称の給与の形態が簇生した。家族手当・住宅手当・別居手当・食事手当・早残手当・精勤手当・夜勤手当・公休手当・休暇手当・役付手当・勤続手当・物価手当・臨時手当・増産手当・出勤手当等」。このような手当が一つの企業で六十余程もある所があり、手取り賃金の 30% 前後を占め、しかも恩恵的に与えられ、労務管理の手段としても利用された。そしてこれら数多くの手当は、その名称の如何はともあれ、いずれも低劣な基本給を補充する手段として利用された。しかも「これらの諸手当を基本給に加算しても、なお労働力の価値には遙かに及ばなかったのであるから、それらの諸手当は要するに、基本給の一少部分の仮装形態にすぎないものであった」。「一方においては、一度引上げれば切下げの比較的困難になる基本給部分をば低位のままに据えておく手段となったのであり、又加給や退職手当その他の給付の計算の基準になる基本給を低位に保つことによって、それらのコストを節減する手段ともなっていたのである。基本給の一部が手当に仮装され、しかも小刻みに雑多な諸手当に化け、労働の当然の対価たるべきものが恩恵的なほどこしの性格のものになり、しかもそれが手取り賃銀額の三割に及んだというのであるから、賃銀が労働の対価としての

現象形態を十分にととのえられていたとは到底いい得ないのであり、わが国の賃銀が典型的に資本主義的賃銀になり切っていなかった」³⁴⁾

以上の古林氏の説は、戦前の日本資本主義の賃金問題を独占段階のそれとして捕らえていないこと、またいわゆる「講座派」理論を一面的に解釈³⁵⁾していること、資本主義であるかぎり労働力の再生産は行われ、労働力の価値と価格は乖離するが「労働力の価値が賃金を上まわるならば、労働者は一方で多就業（労働力価値の分割一筆者）などによって収入を増加させ、他方で生活構造を変化させながら労働力の価値と価格を一致」³⁶⁾させるから、古林氏のいうような「資本主義賃銀になり切っていなかった」とは言えないことなどの問題点も若干あるが、達見であろう。

さらに高橋洸氏は、わが国の戦前の賃金支払方式が、賃金形態だけで処理できず、「賃金体系」という形をとらざるを得なかった根本的理由として、「職種別の労働力の市場価格＝賃金率が、『労働の価格』＝一定分量の労働に対して支払われる一定分量の貨幣として現象してくる関係が未成熟で、賃金率と賃金形態が、『賃金体系』のなかに未分化のまま包摂されており、『賃金の基本的部分』（いわゆるベース・レートに相当する賃金表上の賃金）が、労働の質量とは直接的な対応関係になく、生活費の大小に係する属人的な要素によって規定されていることである。いわば、『賃金体系』という概念のなかには、賃金率の決定方式と賃金の支払方式とが分かちがたくむすびついている」³⁷⁾と指摘している。

34) 古林喜楽，前掲書，319～325 頁。

35) この点については、さしあたり高木督夫，前掲書，下山房雄，「日本の低賃金の学説小史」，高橋洸・高木督夫・金子ハルオ編，『講座，現代賃金論Ⅱ，日本資本主義と賃金』，青木書店，1970 年，山木潔，前掲書を参照されたい。

36) 小川和憲，『現代資本主義と労働者状態』，法律文化社，1986 年，141 頁。

37) 高橋洸，「賃金形態の特質と実態」，舟橋尚道編，『講座，労働経済 2，日本の賃金』，日本評論社，1969 年，84 頁。

また戦前の日本の賃金形態について、氏原正治郎氏は、以下のように要約している。「(一)わが国の賃金においては、労働力の価格を表示する賃金率は、一般に存在しないか、また存在してもきわめて個別的であり、かつ不安定である。少くとも画一的な労働力の価格は存在しない。(二)賃金率あるいは賃金収入の決定は雇主の一方的専制的方法によって行われる。(三)雇主の賃金決定の恣意性のなかには労働者個々人の生活事情が考慮される。この場合、家計補充的な女子の労働者の場合には、その最低限は平均的にきわめて低い水準におかれるが、独立の労働者である場合には年功・家族数等が技量と並んで考慮される。これはわが国の低い賃金水準を表現している。(四)(三)において予定された労働者各人の賃金収入も、無制限な労働時間の延長、労働強化によって、はじめて可能にされるのであって、労働者の最低生活の保障は、一般的にはなされていない。(五)以上の諸特徴は、労資関係を隠蔽する特殊な労働関係によって可能にされる。(六)このような賃金支払いは、企業合理化を阻害した」³⁸⁾。

ところで、このような一方的労資関係のもとに形成された戦前の日本の賃金形態は、戦後における日本資本主義の変化のなかで、団体交渉による賃金決定の影響によって大きく変更させられた。その典型は、戦後の労働者生活の全般的窮乏のなかで、賃金水準の引上げと結びつけ、戦前の賃金形態をも大きく変革した、いわゆる「電産型賃金体系」であろう。「電産型賃金体系」が戦前の賃金形態に対比してもった変革的な意味について、高橋洸氏は、「(一)基準内労働賃金を設けて、八時間の労働時間に対応させたこと。(二)本人給を、最低生活費に算出した年齢給表に明示し、それに家族給、勤続給を加えて最低生活を保障し、能力給を加えて基本給の客観的算定基準を確立したこと。しかも(三)この基本賃金部分が全賃金の圧倒的大部分に拡大され、少額基本給+諸手当という戦前型の構成を打破したこと。(四)能力給によって年齢給的

38) 氏原正治郎、『日本労働問題研究』、東京大学出版会、1969年、107～108頁。

なかたよりを是正し、まがりなりにも労働の質を表示しようとしたこと。(五) 以上のような点で労働者の意志を統一したこと」³⁹⁾ であると指摘している。

「電産型賃金体系」は「生活給体系」ともよばれたが、インフレ下の実質賃金の低下という条件のもとで、年齢別の最低生活保障に基準をおいた賃金表を確立し、あいまいな賃金のきめ方を団体交渉による決定に変革したという意味で、戦前の賃金形態よりも、またその後のいわゆる「総合決定給」や「定期昇給制度」に比べても明確な客観的基準をもつ特異な最低賃率の規制方式でもあった。しかし、それは資本家陣営の立直り（＝ドッジ・ライン）を転機として、労働組合運動が守勢にまわるようになり、独占資本が復活するのにともなって、いわゆる「ベース賃金」に労働組合が屈服していく過程で、導入された「定期昇給制度」や「職務給化」によって、崩壊の一途をたどったのであった。結局、戦後日本の賃金形態は、大きな変革とその後の後退という経過のなかで、超企業的な賃率の未形成、賃金と労働との不对応、勤続や生活事情と賃金の対応、基本給と昇給の無規定性などの質的側面では、戦前とさしたる変化がないままにとどまった点も多かったのである。皮肉なことに、「賃金体系」という用語の発祥もそもそも変革の頂点であった「電産型賃金体系」に由来し、その後の経過のなかで定着したのであった。

以上、日本の賃金体系について分析するに際して、さしあたって必要と思われる若干の事項について、諸見解の整理を行ってきた。これらを踏まえて、具体的な日本の賃金体系の展開、すなわち「年功賃金」（戦前と戦後）、「職務給」、「職能給」の検討が今後の課題である。

39) 高橋 洸, 前掲論文, 85 頁。